

**SUBIECTE ORIENTATIVE PENTRU EXAMENUL DE LICENTA
SPECIALIZAREA MANAGEMENT**

MANAGEMENT

1. Potrivit lui Ouchi deosebim cultura:

- a. clanului
- b. familială
- c. birocratică
- d. de stat
- e. de piață

Răspuns corect:

- 1) a, b, c, d
- 2) a, c, d, e
- 3) a, c, e
- 4) b, c, d, e

2. Organizarea este:

- a. activitatea de creare a sistemelor economico-sociale
- b. activitatea care stabilește elementele componente ale sistemului, variabilele care definesc aceste elemente și sistemul în ansamblu
- c. proprietatea unui sistem de a avea un comportament interdependent al părților sale în cadrul întregului
- d. contrariul entropiei

Răspuns corect:

- 5) a, b, c
- 6) b, c, d
- 7) a, b, c, d
- 8) a, b
- 9) a, c

3. Având în vedere gradul de organizare al unui sistem și gradul de organizare a mediului în care funcționează sistemul se poate afirma că între acestea:

- a. trebuie să existe o corespondență deplină, aceasta constituind o premisă de bază a asigurării bunei funcționări a sistemului
- b. trebuie să existe o corespondență în funcție de preferințele echipei manageriale
- c. trebuie să existe o corespondență parțială
- d. nu trebuie să existe o corespondență
- e. corespondența nu este relevantă

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b
- 3) c
- 4) d
- 5) e

4. Organizarea procesuală are ca obiect:
- a. stabilirea și delimitarea proceselor de muncă fizică și a celor intelectuale ce trebuie să se desfășoare într-o firmă
 - b. stabilirea și delimitarea proceselor de muncă fizică și a celor intelectuale ce trebuie să se desfășoare într-o firmă și repartizarea acestora pe formațiuni organizatorice
 - c. repartizarea proceselor de muncă fizică pe formațiuni organizatorice
 - d. repartizarea proceselor de muncă fizică pe formațiuni de muncă
 - e. organizarea structurală

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b
- 3) c
- 4) d
- 5) e

5. Scopul organizării procesuale este:
- a. fundamentarea și normalizarea posturilor, nivelelor ierarhice, pondere ierarhice și relațiilor organizatorice
 - b. fundamentarea și normalizarea relațiilor organizatorice, activităților, atribuțiilor și sarcinilor unei firme
 - c. fundamentarea și normalizarea funcțiilor, activităților, atribuțiilor și sarcinilor unei firme
 - d. fundamentarea și normalizarea posturilor, nivelelor ierarhice, pondere ierarhice și funcțiilor întreprinderii
 - e. repartizarea rezultatelor organizării structurale pe componentele organizării procesuale

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b
- 3) c
- 4) d
- 5) e

6. Funcțiunea firmei reprezintă:
- a. un ansamblu de procese de muncă omogene, asemănătoare sau complementare, cu ajutorul cărora se realizează același obiectiv sau aceleași obiective derivate din obiectivele fundamentale
 - b. ansamblul de procese de muncă eterogene
 - c. ansamblul de obiectivele și sarcinile ce revin, în mod regulat, unui component al firmei și pentru realizarea cărora acesta are competența și responsabilitatea stabilită prin reglementări legale
 - d. ansamblul de obiectivele și sarcinile ce revin, în mod regulat, unui manager și pentru realizarea cărora acesta are competența și responsabilitatea stabilită prin reglementări legale

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b
- 3) c

- 4) d
- 5) e

7. Funcțiunile firmei:
- a. se divid în operații
 - b. sunt de execuție și de comandă
 - c. se divid în activități
 - d. alcătuiesc activități

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b
- 3) c
- 4) d

8. În cadrul firmei atribuțiile sunt compuse din:
- a. mai multe activități
 - b. mai multe sarcini și pot avea un caracter periodic sau continuu
 - c. mai multe persoane grupate desfășurând munci omogene
 - d. posturi omogene

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b
- 3) c
- 4) d

9. În cadrul firmei sarcina reprezintă:
- a. o componentă de bază a unei funcțiuni
 - b. suma atribuțiilor persoanelor dintr-un compartiment
 - c. ansamblul obiectivelor corespunzătoare unui post
 - d. componenta de bază a unei atribuții

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b
- 3) c
- 4) d

10. Alegerea sarcinilor ce compun o anumită atribuție, trebuie făcută respectându-se:
- a. un minim de cerințe în legătură cu aptitudinile fizice și intelectuale ale viitorului executant
 - b. conjunctura pieței
 - c. teoria X
 - d. teoria Y

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b
- 3) c
- 4) d

11. În cadrul firmei sarcina are:
- a. autonomie funcțională, având un sens complet și poate deține un rol important în realizarea structurală
 - b. autonomie operațională
 - c. autonomie ierarhică
 - d. autonomie tactică

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b
- 3) c
- 4) d

12. Organizarea structurală presupune gruparea și repartizarea după anumite criterii:
- a. a funcțiilor, atribuțiilor și posturilor pe colective de executanți și persoane
 - b. a funcțiilor, atribuțiilor și sarcinilor pe colective de executanți și persoane, în vederea asigurării premiselor organizatorice optime pentru realizarea obiectivelor firmei
 - c. a funcțiilor, atribuțiilor și relațiilor organizatorice pe colective de executanți și persoane
 - d. a funcțiilor, nivelelor ierarhice și relațiilor organizatorice pe colective de executanți și persoane

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b
- 3) c
- 4) d

13. Rezultatul organizării structurale este:
- a. organizarea procesuală
 - b. mulțimea funcțiilor întreprinderii
 - c. structura organizatorică a unei firme
 - d. ansamblul echipei manageriale

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b
- 3) c
- 4) d

14. Structura de producție este alcătuită din:
- a. ansamblul secțiilor de producție
 - b. personalul care lucrează în producție
 - c. echipa managerială a firmei
 - d. totalitatea elementelor (subdiviziunilor) organizatorice ale firmei

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b
- 3) c

4) d

15. Elementele structurii organizatorice sunt:
- postul, funcția, ponderea ierarhică, atribuțiile, nivelul ierarhic și relațiile organizatorice
 - postul, funcția, ponderea ierarhică, compartimentul, nivelul ierarhic și relațiile organizatorice
 - postul, funcția, ponderea ierarhică, compartimentul, nivelul ierarhic și funcțiunile întreprinderii
 - operațiile, funcția, ponderea ierarhică, compartimentul, nivelul ierarhic și relațiile organizatorice

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b
- 3) c
- 4) d

MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

16. Modelul relațiilor umane presupune că:
- banii reprezintă o sursă cea mai importantă a motivației
 - rolul supervisorului se modifică: de la simpla supraveghere, spre înțelegerea și cunoașterea nevoilor și dorințelor subordonaților
 - oamenii doresc să contribuie la succesul firmei
 - creșterea autocontrolului și a direcționării permite creșterea satisfacției pe post
 - managerii au responsabilități noi în a-i determina pe angajați să se simtă importanți

Răspuns corect:

- 1) a, c
- 2) a, e
- 3) c, d
- 4) c, e
- 5) b, e

17. Conform Teoriei E R G propusă de C. Alderfer, nevoile de înrudire înglobează următoarele categorii de nevoi din piramida ierarhiei nevoilor:
- nevoile fiziologice și de securitate
 - nevoile sociale de apartenență la grup
 - nevoile de stimă și de auto-realizare
 - nevoile de securitate și sociale
 - nevoile de stimă și securitate
 - nevoile fiziologice și sociale

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b
- 3) c
- 4) d

- 5) e
- 6) f

18. Spre deosebire de teoria piramidei ierarhiei nevoilor lui Maslow, teoria E R G propusă de C Alderfer presupune că:
- a. oamenii pot fi motivați în același timp de mai multe categorii de nevoi din cadrul ierarhiei
 - b. dacă una din nevoile ce se află în vârful piramidei nu este satisfăcută, individul se va simți frustrat, se va reîntoarce la nevoile sale inițiale pe care va încerca să le satisfacă la un nivel mai înalt
 - c. nevoia trebuie satisfăcută înaintea ca individul să urce un pas în piramidă

Răspuns corect:

- 1) a, c
- 2) a, b
- 3) b, c
- 4) a
- 5) b

19. Teoria X elaborată de Douglas McGregor se bazează pe următoarele prezumții:
- a. Oamenilor nu le place munca și încearcă să o evite
 - b. Deoarece, oamenilor nu le place munca, managerii trebuie să-i constrângă, să-i controleze și uneori să-i amenințe pentru ca angajații să realizeze scopurile propuse
 - c. Oamenii deseori caută și de bună voie acceptă responsabilitatea
 - d. Angajații au potențialul pentru a ajuta realizarea țelurilor companiei
 - e. În general, oamenii trebuiesc conduși, deoarece au ambiții mărunte și nu caută responsabilitatea Ei sunt concentrați în principal pe securitate
 - f. În general, organizațiile nu folosesc întreaga capacitate a resurselor umane

Răspuns corect:

- 1) a, b, c, d, e
- 2) b, c, e, f
- 3) c, e, f
- 4) a, d, e
- 5) a, b, e

20. Teoria Y elaborată de Douglas McGregor se bazează pe următoarele prezumții:
- a. Oamenilor nu le displace munca De fapt, munca reprezintă pentru ei o parte importantă a vieții lor
 - b. Oamenii vor munci pentru a realiza scopurile pentru care s-au angajat
 - c. Oamenii se implică în realizarea scopurilor dacă realizând, îndeplinind aceste scopuri le va aduce recompense personale
 - d. Oamenii sunt concentrați în special pe securitate
 - e. Oamenii deseori caută și de bună voie acceptă responsabilitatea
 - f. Angajații au potențialul pentru a ajuta realizarea țelurilor companiei
 - g. În general, organizațiile nu folosesc întreaga capacitate a resurselor umane

Răspuns corect:

- 1) a, b, c, d, f, g
- 2) b, c, d, e, f, g
- 3) a, b, c, d, e, g
- 4) a, c, d, e, f, g
- 5) a, b, c, e, f, g

21. Teoriile X și Y elaborate de Douglas McGregor au trezit conștiința managerilor asupra importanței factorilor sociali la locul de muncă. Specificați care dintre afirmațiile următoare sunt adevărate în ceea ce privește modul în care domeniile prezentate se regăsesc în postulatele celor două teorii:
- a. Atitudinea față de muncă: teoria X-indiferență, teoria Y – implicare
 - b. Nivelul de implicare: teoria X-ridicat, teoria Y – scăzut
 - c. Potențialul angajatului: teoria X-ignorat, teoria Y – identificat
 - d. Supervizare: teoria X-indirectă, teoria Y – directă
 - e. Utilizarea potențialului resurselor umane: teoria X-limitată, teoria Y – la maxim

Răspuns corect:

- 1) b, c, d, e
- 2) b, c, d
- 3) a, b, c
- 4) c, d, e
- 5) a, c, e

22. În firmele de tip Z, conform teoriei propuse de W. Ouchi se pune accentul pe:
- a. angajarea pe termen scurt, participarea la luarea deciziilor, responsabilitate individuală, evaluare și promovare lentă
 - b. angajarea pe viață, participarea angajaților la luarea deciziilor, responsabilitate colectivă, evaluare și promovare lente
 - c. angajarea pe termen scurt, luarea de decizii în mod individual, responsabilitate individuală, promovare și evaluare rapide
 - d. angajarea pe termen lung, participarea la luarea deciziilor, responsabilitate individuală, evaluare și promovare lentă
 - e. angajarea pe termen lung, participarea la luarea deciziilor, responsabilitate individuală, evaluare și promovare rapidă

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b
- 3) c
- 4) d
- 5) e

23. Teoria lui McClelland susține faptul că apar trei nevoi legate de dezvoltarea prin muncă:
- a. nevoia de afiliere
 - b. nevoi fiziologice
 - c. nevoi de securitate
 - d. de reușită

- e. nevoi de stimă
- f. nevoia de putere

Răspuns corect:

- 1) a, b, c
- 2) b, c, d
- 3) a, c, f
- 4) a, d, f
- 5) a, c, e

24. Specificați, bazându-vă pe prezumțiile Teoriei lui achiziției succeselor, care dintre următoarele afirmații sunt adevărate:
- a. Oamenilor cu o nevoie mare de afiliere le place să lucreze în companii care pun mare accent pe oameni
 - b. Nevoile moderate de securitate ajută managerii să devină sensibili în ceea ce privește problemele oamenilor
 - c. Indivizii cu un nivel de reușită ridicat vor să aibă un control asupra mediului lor și mai mult, vor să fie responsabili de rezultatele comportamentelor lor
 - d. Oamenilor cu o puternică nevoie de reușită le place să lucreze la țelurile pe care și le-au propus ei înșiși, în contrast cu țelurile stabilite pentru ei de către șef sau altcineva
 - e. Dacă o nevoie de afiliere este motivația primară pentru un manager, eficacitatea acestuia nu poate avea de suferit
 - f. Oamenii animați de o nevoie mare de stimă tind să ocupe în organizație postul cel mai înalt și care oferă o mai mare autoritate
 - g. Există două fațade ale puterii pe care autorul teoriei le prezintă: una negativă, respectiv persoana face uz de puterea sa în scop personal, și alta pozitivă care reprezintă puterea utilizată în scop social

Răspuns corect:

- 1) a, b, c, e, g
- 2) b, d, e, f, g
- 3) a, c, d, g
- 4) a, d, e, f, g
- 5) c, d, e

25. Specificați, bazându-vă pe prezumțiile Teoriei lui achiziției succeselor, care dintre următoarele afirmații privind preferințe în muncă sunt adevărate:
- a. Persoane cu nevoi de realizare dominante – preferințe: responsabilitate individuală, scopuri provocatoare și realizabile, controlul frecvent al performanței
 - b. Persoane cu nevoi de stimă dominante – preferințe: responsabilitate individuală, scopuri provocatoare și realizabile, controlul frecvent al performanței
 - c. Persoane cu nevoi de afiliere dominante – preferințe: relații interpersonale, oportunitatea comunicării
 - d. Persoane cu nevoi de stimă dominante – preferințe: relații interpersonale, oportunitatea comunicării
 - e. Persoane cu nevoi de securitate dominante – preferințe: controlul angajaților, atenția, recunoștința

- f. Persoane cu nevoi de putere dominante – preferințe: controlul angajaților, atenția, recunoștința

Răspuns corect:

- 1) a, c, f
- 2) d, e, f
- 3) a, b, d, f
- 4) b, e, f
- 5) c, d, e

26. Dezvoltată de J S Adams, teoria echității afirmă că inputurile reprezintă lucrurile cu care contribuim în organizație și care pot fi:
- a. timpul
 - b. efortul
 - c. educația
 - d. experiență
 - e. abilități
 - f. recunoaștere
 - g. beneficii

Răspuns corect:

- 1) b, c, d, e, g
- 2) a, b, d, f, g
- 3) a, b, c, d, e
- 4) c, d, e, f, g
- 5) a, c, f, g

27. Dezvoltată de J S Adams, teoria echității afirmă că rezultatele reprezintă lucrurile pe care le obținem de la organizație în schimbul inputurilor și care pot fi:
- a. recunoaștere
 - b. beneficii
 - c. salariul
 - d. promovare
 - e. efort

Răspuns corect:

- 1) a, b, c, d, e
- 2) a, b, d
- 3) c, d, e
- 4) a, b, c, d
- 5) a, c, d

28. Pornind de la teoria echității, stabiliți care dintre afirmațiile următoare sunt adevărate. Dacă rezultatele comparației raporturilor input-rezultate la persoane diferite sunt sub așteptări, respectiv, persoanele sunt sub-recompensate se poate proceda în felul următor:
- a. Păstrarea inputului în condițiile în care o persoană poate alege din a crește sau a micșora inputul într-o organizație
 - b. Modificarea rezultatelor în condițiile în care o persoană poate să-și modifice rezultatele
 - c. Modificarea inputului în care o persoană poate alege din a crește sau a

micșora inputul într-o organizație

- d. Părăsirea locului de muncă în condițiile în care oamenii care se simt tratați inechitabil pot decide să-și părăsească slujbele decât să suporte inechitatea

Răspuns corect:

- 1) b, c, d
- 2) a, b, d
- 3) a, b, c, d
- 4) c, d
- 5) a, c

29. Elaborată de Edwin Locke, teoria obiectivelor, cunoscută și sub numele de teoria stabilirii scopului, arată că:
- a. randamentul și comportamentul unui individ sunt influențate de obiectivele pe care și le fixează
 - b. randamentul și comportamentul unui individ nu sunt influențate de obiectivele pe care și le fixează
 - c. indivizii care își fixează obiective dificile au un nivel al randamentului mai scăzut decât indivizii care preferă să adopte obiective ușor de atins
 - d. indivizii care își fixează obiective dificile au un nivel al randamentului mai ridicat decât indivizii care preferă să adopte obiective ușor de atins

Răspuns corect:

- 1) a, c
- 2) b, d
- 3) a, d

30. Pornind de la teoria elaborată de Edwin Lock: cercetătorii au demonstrat că pentru a fi eficiente, obiectivele trebuie să aibă următoarele caracteristici:
- a. Obiectivele trebuie să fie dificile, dar nu imposibil de îndeplinit
Obiectivele trebuie să fie specifice și măsurabile
Obiectivele trebuie acceptate de către angajați care trebuie să le îndeplinească
Feedback-ul este necesar pentru ca stabilirea obiectivelor să fie eficiente în timp
 - b. Obiectivele trebuie să nu fie dificile
Obiectivele trebuie să fie specifice și măsurabile
Obiectivele trebuie acceptate de către angajați care trebuie să le îndeplinească
Feedback-ul este necesar pentru ca stabilirea obiectivelor să fie eficiente în timp
 - c. Obiectivele trebuie să fie dificile, dar nu imposibil de îndeplinit
Obiectivele trebuie să fie specifice și măsurabile
Obiectivele trebuie doar comunicate angajaților care trebuie să le îndeplinească
Feedback-ul este necesar pentru ca stabilirea obiectivelor să fie eficiente în timp
 - d. Obiectivele trebuie să fie dificile, dar nu imposibil de îndeplinit
Obiectivele trebuie să fie specifice și măsurabile
Obiectivele trebuie acceptate de către angajați care trebuie să le îndeplinească
 - e. Obiectivele trebuie să fie dificile, dar nu imposibil de îndeplinit
Obiectivele trebuie să fie valide
Obiectivele trebuie acceptate de către angajați care trebuie să le îndeplinească
Feedback-ul este necesar pentru ca stabilirea obiectivelor să fie eficiente în timp

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b
- 3) c
- 4) d
- 5) e

MANAGEMENTUL MICILOR AFACERI

31. Sistemul de informare intern al IMM față de cel al marilor întreprinderi este:
- a. mai simplu
 - b. mai complex

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b

32. Sistemul de informare extern al IMM față de cel al marilor întreprinderi este:
- a. mai simplu
 - b. mai complex

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b

33. IMM îi este caracteristic:
- a. specializarea accentuată a personalului
 - b. nespecializarea personalului

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b

34. Având în vedere resursele umane se poate afirma că IMM:
- a. pot asigura o mai bună gestionare a resurselor umane dat fiind numărul mic de angajați
 - b. nu pot asigura o bună gestionare a resurselor umane datorită inexistenței de multe ori a unui compartiment de resurse umane

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b

35. În concepția lui Pickle și Abrahamson esența lansării unei afaceri este:
- a. ideea de afaceri
 - b. planul de afaceri
 - c. găsirea surselor de finanțare
 - d. realizarea studiului de marketing

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b

- 3) c
- 4) d

36. Care din următoarele reprezintă etape ale lansării unei afaceri după Gibb și Ritchie:
- a. dobândirea motivației
 - b. identificarea ideii
 - c. validarea ideii de afacere - testarea produsului/serviciului și a pieței pentru a stabili dacă este cazul unei oportunități reale
 - d. identificarea resurselor – dezvoltarea unui plan de afaceri, identificarea surselor de obținere a resurselor, a asistenței și consultanței
 - e. negocierea pentru demararea afacerii – aplicarea planului de afaceri, negocierea capitalului necesar, a spațiilor și contractelor selectarea tipului de întreprindere și înregistrarea acesteia
 - f. lansarea și supraviețuirea – demararea afacerii, fundamentarea sistemului întreprindere, stabilirea de legături cu clienții, furnizorii și angajații
 - g. dezvoltarea afacerii

Răspuns corect:

- 1) a, b, c, d, e, f, g
- 2) a, b, c, d, f, g
- 3) b, c, d, e, f
- 4) a, c, d, e, f
- 5) a, b, c, d, e, f

37. Care din următoarele reprezintă tipuri de idei de afaceri după Longenecker și Moore?
- a. idei care asigură clienților un produs care nu există pe piața respectivă, dar există pe alte piețe
 - b. idei care asigură clienților un serviciu care nu există pe piața respectivă, dar există pe alte piețe
 - c. idei care asigură clienților un produs sau un serviciu care nu există pe piața respectivă, dar există pe alte piețe
 - d. idei care se referă la o piață nouă
 - e. idei care asigură un nou proces tehnic, care poate conduce la un nou produs sau serviciu
 - f. idei care se referă la realizarea unei activități economice prin căi noi și îmbunătățite
 - g. idei care se referă la realizarea unei activități economice eficiente

Răspuns corect:

- 1) a, b, d
- 2) c, d, f,
- 3) c, e, f
- 4) a, b, f
- 5) a, b, g

38. Antreprenorii încearcă să creeze:
- a. valori noi
 - b. satisfacții noi

Răspuns corect:

- 1) a, b
- 2) a
- 3) b

39. Inovațiile:
- a. sunt o schimbare majoră
 - b. exploatează o schimbare

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b
- 3) a, b

40. Care sunt după P. Drucker sursele ocaziilor de inovații?
- a. Neprevăzutul
 - b. succesul neprevăzut
 - c. eșecul neprevăzut
 - d. evenimentul neașteptat din exterior
 - e. incongruența – dintre realitate așa cum este de fapt și realitatea așa cum se pretinde că este, sau așa cum ar trebui să fie
 - f. inovația bazată pe necesitatea procesului
 - g. schimbările din structura industriei sau din structura pieței, care iau pe toată lumea pe nepregătite
 - h. demografice (schimbări de populație
 - i. schimbări în receptivitate, dispoziție și înțelegere
 - j. cunoștințe noi, atât științifice cât și neștiințifice
 - k. schimbările din structura pieței

Răspuns corect:

- 1) b, c, d, f, g, h, k
- 2) b, c, e, f, h, j, k
- 3) a, e, f, g, h, i, j
- 4) a, b, c, f, g, h, j
- 5) a, b, c, d, g, h, j, k

41. Cum grupează P. Drucker sursele ocaziilor de inovații?
- a. în două grupe
 - b. în trei grupe
 - c. sursele ocaziilor de inovații nu pot fi grupate

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b
- 3) c

42. Cele mai importante surse de idei inovatoare sunt:
- a. progresele tehnologice
 - b. progresele in marketing
 - c. schimbări demografice

Răspuns corect:

- 1) a

- 2) b
- 3) a, c
- 4) a, b
- 5) c

43. Criteriile cheie de selectare a ideilor novatoare sunt:
- a. durate de recuperare a investițiilor avansate
 - b. durata ciclului de viață a noilor produse (afaceri)
 - c. probabilitatea succesului comercial
 - d. rata internă de rentabilitate a inovației
 - e. compatibilitatea noului produs cu canalele de distribuție existente

Răspuns corect:

- 1) a, d, e
- 2) a, b, d
- 3) a, d
- 4) a, e
- 5) c, d

44. Implementarea strategiilor operaționale implică riscuri a căror diminuare este posibilă prin rezolvarea următoarelor probleme:
- a. selectarea ideilor novatoare
 - b. definirea politicilor de marketing aferente proiectelor de cercetare-dezvoltare
 - c. selectarea proiectelor de cercetare-dezvoltare
 - d. selectarea politicilor de amortizare a investițiilor avansate
 - e. testarea reacției consumatorilor
 - f. implementarea proiectelor de cercetare-dezvoltare

Răspuns corect:

- 1) a, b, d, e
- 2) a, b, d, e, f
- 3) a, b, c, d, e, f
- 4) a, e, f
- 5) c, d, e

45. Referitor la sursele ocaziilor de inovații se poate afirma că:
- a. au caracteristicile lor proprii, distincte
 - b. sunt diferite ca importanță
 - c. una din grupele de surse este mai exploatată

Răspuns corect:

- 1) a
- 2) b
- 3) c

MANAGEMENT COMPARAT

46. În plan managerial¹, predominanța dimensiunii de masculinitate sau feminitate se reflectă în imprimarea anumitor caracteristici constructive și funcționale proceselor și relațiilor manageriale ale respectivelor organizații, afectând în special, modul de exercitare a funcțiilor:
- previziune
 - antrenare-motivare
 - coordonare
 - organizare
 - control-evaluare

Răspuns corect:

- a, b, d
- a, c, d, e
- a, c, e
- b, c, d
- a, b, c, d, e

47. În cazul organizațiilor în care predomină masculinitatea:
- managerii tind să promoveze cu prioritate strategii și politici offensive
 - se urmărește imprimarea unui dinamism echilibrat organizației
 - se acordă o atenție deosebită diviziunii muncii și rolurilor
 - antrenarea componentelor organizației se face apelând mai ales la motivații morale, diferențiate substanțial în funcție de post, pregătire, sex și vechime
 - exercitarea controlului este centrată pe realizarea sarcinilor fiind de cele mai multe ori formalizată sau chiar rigidă

Răspuns corect:

- a, b, c, d
- c, d, e
- a, c, e
- b, d, e
- a, b, c, e

48. În organizațiile în care predomină feminitatea:
- se utilizează strategii centrate pe firmă și implementate treptat
 - conceperea și realizarea antrenării se bazează pe o echilibrare a motivațiilor materiale și morale
 - discriminarea după anumite criterii, inclusiv sex, este pronunțată
 - problemele climatului de muncă și culturii organizaționale sunt considerate majore

Răspuns corect:

- b, c
- c, d
- a, c, d
- a, b, d

¹ Nicolescu Ovidiu – “Management comparat”, Ed Economică, 1997

49. În esență, particularitățile implicațiilor dimensiunii culturale masculinitate asupra societății, modului de gândire, dar și asupra managementului de la nivelul organizațiilor pot fi sintetizate astfel²:
- femeile din posturile de conducere nu sunt agresive
 - predomină deciziile unipersonale
 - există multe tensiuni în muncă
 - restructurare sarcinilor favorizează realizarea personală

Răspuns corect:

- a, b, c
- b, c, d
- a, b, c, d
- b, d

50. În esență, particularitățile implicațiilor dimensiunii culturale *masculinitate* asupra societății, modului de gândire, dar și asupra managementului de la nivelul organizațiilor pot fi sintetizate astfel:
- restructurare sarcinilor favorizează integrarea în grup
 - există puține tensiuni în muncă
 - în general bărbații caută să-și facă o carieră
- a. restructurare sarcinilor favorizează realizarea personală

Răspuns corect:

- a, b, c
- b, c, d
- c, d
- b, d

51. În esență, particularitățile implicațiilor dimensiunii culturale *feminitate* asupra societății, modului de gândire, dar și asupra managementului de la nivelul organizațiilor pot fi sintetizate astfel:
- restructurare sarcinilor favorizează realizarea personală
 - există puține tensiuni în muncă
 - femeile din posturile de conducere nu sunt agresive
 - predomină deciziile unipersonale

Răspuns corect:

- b, c
- b, c, d
- a, c, d
- a, b, d

52. Stabiliți care dintre afirmațiile de mai jos sunt adevărate:
- controlul incertitudinii este o dimensiune culturală care măsoară gradul de toleranță față de neliniștea provocată de evenimentele viitoare
 - cu cât acest gradul de toleranță este mai mare cu atât controlul incertitudinii este mai mare
 - cu cât acest gradul de toleranță este mai redus cu atât controlul incertitudinii este mai mare

Răspuns corect:

² Burduș Eugen – “Management comparat”, Ed Economică, București, 1997

- 1) a, c
- 2) b
- 3) a, b
- 4) a

53. G Hofstede pune la originea unui control intens al incertitudinii o serie de elemente printre care:
- a. țări cu o dezvoltare avansată
 - b. religii intolerante
 - c. populație densă în țările bogate și rară în țările sărace
 - d. democrații consacrate

Răspuns corect:

- 1) a, b, c
- 2) b, c
- 3) a, b
- 4) a, b, d

54. G Hofstede pune la originea unui control redus al incertitudinii o serie de elemente printre care:
- a. țări cu o dezvoltare avansată
 - b. tinere democrații
 - c. religii tolerante bazate pe relativitate
 - d. populație densă în țările sărace și rară în țările bogate

Răspuns corect:

- 1) a, b, c, d
- 2) b, c, d
- 3) a, b
- 4) a, c, d

55. Stabiliți care dintre afirmațiile de mai jos sunt adevărate:
- a. o societate ce învață membrii săi să accepte riscul, poate fi considerată ca având un grad mare de acceptare a riscului
 - b. o societate ce învață membrii săi să fie toleranți, să accepte comportări diferite de cele proprii, poate fi considerată ca având un grad redus de acceptare a riscului
 - c. dacă societatea incită membrii săi să lupte pentru viitor, face parte din categoria celor care își asumă riscuri mici și un grad mai scăzut de evitare a incertitudinii
 - d. dacă societatea incită membrii săi să lupte pentru viitor, face parte din categoria celor care își asumă riscuri mari și un grad mai ridicat de evitare a incertitudinii

Răspuns corect:

- 1) a, b, c
- 2) a, c, d
- 3) b, d
- 4) b, c, d

56. În plan managerial³, dimensiunea evitarea incertitudinii afectează, în special, conceperea și exercitarea funcțiilor de:
- previziune
 - organizare
 - control
 - antrenare-motivare
 - coordonare

Răspuns corect:

- a, b, c
- a, d, e
- b, c, d, e
- b, e
- c, e

57. În societățile și organizațiile microsociale, în care se pune accent pe evitarea incertitudinii, se acordă o importanță majoră proiectării și operaționalizării de previziuni, ce se reflectă în:
- frecvența și importanța acordată elaborării strategiilor și politicilor
 - în programarea riguroasă a obiectivelor și sarcinilor până la nivelul locurilor de muncă
 - încurajarea tacită sau chiar directă a salariaților să accepte ambiguitatea

Răspuns corect:

- a, b, c
- a, c
- a, b
- b, c

58. În societățile și organizațiile microsociale, în care se pune accent pe evitarea incertitudinii, organizarea este percepută ca:
- un ansamblu de procese laborioase, adesea cu un pronunțat caracter formalizat
 - un ansamblu de procese laborioase, adesea cu un caarakter mai puțin formalizat
 - având în conținut descrieri de posturi detaliate și riguroase

Răspuns corect:

- a
- a, c
- a, b
- b, c

59. În societățile și organizațiile microsociale, în care se pune accent pe evitarea incertitudinii, funcția de control este exercitată:
- cu puternice tente ierarhice
 - cu o intensitate redusă
 - intens

Răspuns corect:

³ Nicolescu Ovidiu – “Management comparat”, Ed Economică, 1997

- 1) b
- 2) c
- 3) a, b
- 4) a, c

60. Stabiliți care dintre afirmațiile de mai jos sunt adevărate:
- a. atunci când gradul de evitare a incertitudinii este redus, se pune mai mult accent pe planificare
 - b. atunci când gradul de evitare a incertitudinii este redus, se pune mai puțin accent pe organizare
 - c. atunci când gradul de evitare a incertitudinii este redus, se pune mai puțin accent pe control
 - d. atunci când gradul de evitare a incertitudinii este redus, salariații sunt încurajați tacit sau chiar direct să accepte ambiguitatea

Răspuns corect:

- 1) a, b, c, d
- 2) a, c, d
- 3) b, c, d
- 4) a, b, d

61. Particularitățile ce caracterizează modul în care dimensiunea evitarea incertitudinii influențează managementul organizațiilor în țările cu control intens al incertitudinii sunt⁴:
- a. schimbările se fac mai ușor
 - b. grad ridicat de formalizare mai ales a funcției de prevedere
 - c. tendința de a evita concurența dintre angajați
 - d. promovarea din interior
 - e. predominanța deciziilor individuale

Răspuns corect:

- 1) b, c, d
- 2) a, d, e
- 3) a, b, c
- 4) a, b, d
- 5) a, c, e

BIBLIOGRAFIE

PARTEA - I

1. Bucurean M , *Management* , Curs Universitar, Oradea, 2005
1. Burduș E , “*Tratat de management*”, Editura Economică, Bucuresti,2005
2. Nicolescu O , Verbancu L : *Management*, Editura Economică, București,1995
3. Nicolescu O , Verbancu L : *Metodologii manageriale*, Editura Economică, București, 2001

⁴ Burduș Eugen – “Management comparat”, Ed Economică, București, 1997

4. Mihuț I , Pop I S , Lazăr I , Popa M , Mortan M , Lungescu D , *Management general*, Editura Carpatica, Cluj-Napoca, 2003

PARTEA a II -a

1. Mathis Robert, Panaite Nica, Costache Rusu – “*Managementul resurselor umane*”, Ed Economica, București, 1997
2. Manolescu Aurel – “*Managementul resurselor umane*”, Ed Economica, București, 2001
3. Pitariu Horia – “*Managementul resurselor umane*”, Ed All, București, 1994
4. C Roșca, I Gh Roșca, coord - “*Resursele umane- Management și Gestione*”, Ed Ed Economica, București, 2005
5. Maria-Madela Abrudan – “*Managementul resurselor umane*”, Editura Universității din Oradea, 2005
6. Maria-Madela Abrudan – “*Managementul resurselor umane Culegere de studii de caz, teste, aplicații*”, Editura Dacia, Cluj-Napoca 2005

PARTEA a III -a

1. Bucurean M, Managementul întreprinderilor mici și mijlocii, Editura Universității din Oradea,2000
2. Bucurean M , Management și creativitate în micile afaceri, Editura Tribuna Economică, București, 2001
3. Nicolescu O , Managementul întreprinderilor mici și mijlocii, Editura Economică, București, 2001
4. Rusu C Managementul afacerilor mici și mijlocii, Editura Logos, 1993
5. Văduva S , Antreprenoriatul, Editura Economică, București, 2004

PARTEA a IV -a

1. Burduș Eugen – “*Management comparat*”, Ed Economică, București, 1997
2. Hobeanu Tudor - “*Management comparat*”, Ed Sitech, Craiova, 1998
3. Nicolescu Ovidiu – “*Management comparat*”, Ed Economică, 1997
4. Ioan Mihuț – “*Euro-management*”, Ed Economică, 2002
5. Maria-Madela Abrudan – “*Management comparat – Note de curs*”, Universitatea din Oradea, Departamentul pentru Învățământ la Distanță, 2005